

مسودة مدونة السلوك للمجتمع الاهلي العربي 2008

مسودة مدونة سلوك للمؤسسات الأهلية العربية

2008

إعداد

مجموعة من الخبراء والناشطين

في العمل الأهلي العربي

الذين اجتمعوا في بيروت بتاريخ

22-23 حزيران / يونيو 2003

ضمن إطار المشروع العربي الأوروبي حول

حرية التجمع في العالم العربي

الذي تنفذه مؤسسة فريدريش ناومان

بالتعاون مع شركائها في العالم العربي

وبدعم من الاتحاد الأوروبي

مسودة مدونة السلوك للمجتمع الاهلي العربي 2008

تعريفات

- مدونة السلوك هي معيار لأخلاقيات وسلوكيات العمل في إطار المؤسسات، تحدد لمجالس إدارتها وللموظفين فيها مجموعة السلوكيات ولقيم الواجب مراعاتها أثناء أدائهم مهامهم.
- المؤسسة الأهلية العربية هي شخصية معنوية مستقلة تنشأ بموجب اتفاق بين عدد من الأشخاص لتحقيق أهداف مشروعة تهم الصالح العام دون استهداف جني الربح، وتتسم بالاستقلالية والطوعية والحرية ،
- المشاركة: مشاركة كافة الأطراف ذات العلاقة من الرجال والنساء في عملية صنع القرار، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة من خلال مؤسسات وسيطة شرعية تمثل مصالحهم.
- التشبيك والتنسيق: مبدأ التشبيك والتنسيق قائم على الرؤى القيمية، والأهداف المشتركة بما يخدم المصلحة العامة وعدم هدر الموارد أو الجهود.
- الشفافية: توفير المعلومات الموثوقة والآنية المتعلقة بالأنشطة والإجراءات والقرارات والسياسات. وضمان وصول المستفيدين والجمهور والجهات الرسمية ذات العلاقة والمانحين للمعلومات.
- المساءلة: وجود آليات لتقديم التقارير حول استخدام موارد المؤسسة وتحمل المسؤولية من قبل المسؤولين عن قراراتهم أو عن الإخفاق في تحقيق أهداف ورؤية المؤسسة.
- المساواة والشمول: يجب أن تتاح لجميع الرجال والنساء الفرصة لتحسين رفاههم أو الحفاظ عليه، وأن تعامل الأشخاص أو المجموعات سواء كانوا من المستفيدين أو من الموظفين على أنهم سواسية تحت مظلة تكافؤ الفرص.
- الإدارة الرشيدة: هي عملية يتم من خلالها التأكد من أن المؤسسة تعمل بفاعلية وتدار بشكل مناسب، وتلتزم بالقوانين المعمول بها في الدولة لتحقيق أهدافها وغاياتها المبينة في نظامها الأساسي.
- تضارب المصالح: يصبح شخص أو مجموعة من الأشخاص في موقع قوة أو مسؤولية أو صلاحية في الجمعية من شأنها أن تخوله/م استغلال ذلك من أجل المنفعة الشخصية، منفعة عائلته/م، أصدقائه/م أو مؤسسات أخرى له علاقة بها.
- التأثير والفاعلية: ينبغي أن تسفر العمليات والمؤسسات عن نتائج تلبي الاحتياجات مع تحقيق أفضل استخدام للموارد البشرية والمالية.

مسودة مدونة السلوك للمجتمع الاهلي العربي 2008

مقدمة

تأتى هذه المدونة استجابة للدور الذي تلعبه مؤسسات المجتمع الاهلي ، والمتوقع أن يتنامى ويتطور فى المستقبل والذي يعمل على المشاركة فى جهود التنمية المستدامة والمساهمة فى التحول الديمقراطي وتعزيز ثقافة حقوق الإنسان السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

وترتكز هذه المدونة إلى مبدأ حرية تأسيس منظمات المجتمع الاهلي من خلال الإرادة الحرة لمؤسسيه وباستقلالية تامة عن سيطرة او تحكم مؤسسات الدولة خدمة للصالح العام وبما يعزز ويقوى المجتمع الاهلي من اجل تحقيق الاستقرار والتقدم في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والديمقراطية .

وتهدف هذه المدونة إلى تعزيز وتطوير العلاقة بين المنظمات الأهلية ومؤسسات الدولة من جانب وكذلك تعزيز مصداقية المنظمات لدى الرأي العام والجمهور المستهدف بانشطتها من جانب آخر و فيما بينها.

انطلاقا من أهمية تأسيس المنظمات الأهلية على أساس ديمقراطي يجب أن تعمل المؤسسات وفق الأسس التالية:

أولاً: تحقيق و تعزيز التحول الديمقراطي و دعم التعددية السياسية والفكرية والمشاركة فى إدارة الشأن العام.

ثانياً: العمل بمبدأ الاخطار وليس الترخيص المسبق وتحرير المنظمات الاهلية من القيود القانونية التي تعيق نشاطاتها

ثالثاً: العمل على تعزيز حريات الرأي والتعبير والتجمع السلمي وحق التنظيم

رابعاً: العمل على تعزيز قيم ومبادئ حقوق الإنسان وفقاً للإعلان العالمي لحقوق الإنسان وكذلك المواثيق الدولية لحقوق الإنسان الصادرة عن الأمم المتحدة.

خامساً: الالتزام بأهداف الألفية للتنمية وتوجيه الجهود لمحاربة الفقر وتعزيز البرامج التي تهدف لتحقيق العدالة الاجتماعية لصالح الفئات المهمشة.

سادساً: الالتزام بمبدأ المساواة أمام القانون ومبادئ مكافحة كافة أشكال التمييز والعمل على تعزيز مشاركة المرأة في المجتمع وحماية حقوق الأقليات.

مسودة مدونة السلوك للمجتمع الاهلي العربي 2008

سابعا: الالتزام بمبدأ الشفافية و المحاسبة

من اجل تحقيق ذلك

لا بد للمنظمات أن تلتزم الحكامية و الديمقراطية في اجل ممارسة الأنشطة واستخدام أفضل للموارد المالية والحرص على إدارة المؤسسة من قبل مسؤوليها بطريقة يحدتذى بها في تطبيقها للقانون واللوائح التنفيذية وفي اجل الالتزام بمعايير وأخلاقيات العمل المهني السليم. في هذا المجال لا بد من العمل على إقرار لوائح لمنع تضارب المصالح على المستويين الإداري والتنظيمي وتطوير أنظمة مالية ومحاسبة سليمة وشفافة إضافة الى الالتزام بتعميم المعرفة والمعلومات حول عمل المؤسسة وتأمين مبدأ المشاركة والاشراكة مع المجتمعات المحلية باعتبارها الجهة الأولى للمساعدة لعمل المؤسسة وأنشطتها، كما يجب ان تقوم المنظمة بتطوير آليات للرقابة بهدف ضمان تطبيق الجهاز التنفيذي والإداري للوائح، وعدم تجاوزها و ضمان الالتزام بها على أن تقوم المنظمة على إعدادها.

إن نجاح المنظمات الأهلية يتوقف على مدى قدرتها على التجاوب مع احتياجات المجتمع المحلي و قدرتها على مشاركة أوسع في صنع و اتخاذ القرارات، وإعطاء نموذج يحدتذى به في مجال الحكم الصالح والمساعدة المجتمعية والقانونية.

على المؤسسات التي ترغب في التوقيع على هذه المدونة ان تقوم بضبط أوضاعها وفقاً للمبادئ و المرتكزات الواردة في هذه المدونة انطلاقاً من الالتزام الطوعي بالمبادئ و المعايير في هذه المدونة.

تتضمن مدونة السلوك هذه أهداف المؤسسات الأهلية. وهذه المدونة مبنية على مبدأ التنوع والتعددية ومبادئ الديمقراطية، والمشاركة والحق المكفول في ومأسسة المؤسسات الأهلية التي هي دعامة رئيسية في إحقاق حقوق المجتمع..

إن مدونة السلوك هذه ستساهم في تهيئة المؤسسات للاستجابة لتحديات التحول الديمقراطي، وعملية المشاركة لخلق بيئة مكنة تتيح للأفراد والجماعات الفرصة في التعبير عن ذاتها ومصالحها وحرية اختيارها، ومن خلال المبادئ الواردة في هذه المسودة فإن المؤسسات - التي سنتبناها بشكل اختياري - تلتزم بان تكون عملية التحرر الوطني (في الدول العربية التي لم تنجز فيها بعد هذه العملية)، والتنمية الاجتماعية والاقتصادية

مسودة مدونة السلوك للمجتمع الاهلي العربي 2008

والسياسية والثقافية، والالتزام برؤيا التحول الديمقراطي والتنوع والتعددية وعملية اللحاق بركب التطور والتقدم الحضاري، من أولويات عملها. كما تلتزم بان تكون آليه عملها مستجيبة لاحتياجات المجتمع ، وان تحترم في الوقت ذاته قيمة وحقوق الإنسان. كما تلتزم بمعايير الشفافية في أعمالها والمساءلة عن كيفية استخدام مواردها. وبشكل عام تؤكد المدونة في مبادئها على تطبيق الحكامة وتحقق للمؤسسة إمكانية الوعي بمبادئ الحكم الصالح وسعيها لكي تكون القدوة وتعزز الرقابة داخل المؤسسة مما يسهم في حمايتها والحفاظ على استقلاليتها ونزاهتها.

الفصل الثاني: مبادئ مدونة السلوك

سوف تشكل المبادئ التالية مدونة السلوك للمؤسسات، ومن خلال تبني هذه المسودة، فإنها تعلن قبولها لهذه المبادئ ولإجراء عملية تدقيق من قبل جهة مستقلة بغية التأكد من الالتزام بهذه المبادئ.

1- الالتزام بالمواثيق والقوانين الدولية:

تلتزم المؤسسات الأهلية بالمبادئ والمواثيق الدولية الخاصة بحقوق الإنسان وبالأخص:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- اتفاقية حقوق الطفل.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة .
- الميثاق العالمي لحقوق المعاقين (أو ذوي الاحتياجات الخاصة).

2- تعزيز الإدارة الفضلى:

تلتزم المؤسسات الأهلية بمبدأ الإدارة الصالحة والديمقراطية للتأكد من أن المؤسسة تعمل بفاعلية وتدار بشكل سليم وذلك على صعيد الهيئة العامة، ومجلس الإدارة و الموظفين. وبشكل خاص فإنها تلتزم بما يلي:

- ان تبقى الجمعية مستقلة تماما في اتخاذ قراراتها عن أي فتوية أو تعصب حزبي أو طائفي في مجالي تقديم الخدمة والتوظيف، وعدم إشغال الأشخاص المعروف عنهم والذين يعرفون عن أنفسهم بأنهم من العاملين في الأجهزة الأمنية (و فقط طيلة فترة عملهم في هذه الأجهزة) لعضوية هيئاتها المرجعية أو وظائفها.
- ان تعزز مفهوم الإدارة بالمشاركة تطوير شعور الموظفين والمستفيدين بالملكية وتشجيع بروز قيادات جديدة وتطوير قدرات القيادات الحالية.
- ان تشرك العاملين في المؤسسة في عملية التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة.

مسودة مدونة السلوك للمجتمع الاهلي العربي 2008

- ان تتأكد من أن البرامج التي تطورها استجابة لحاجة المجتمع، غير مقيدة بتوجهات المانحين التي تتعارض مع هذه الاحتياجات، وليس لها اثر سلبي على حياة المجتمعات المحلية، وتتمتع بعنصر الاستدامة، وان تكون مجدية اقتصادياً.
 - إن تطور قدراتها المؤسساتية وتعززها بما يتناسب مع زيادة خدماتها ومشاريعها والتأكد من وجود عناصر بناء المؤسسة ضمن البرامج التي تنفذها وضمن طلبات المنح التي تقدمها في المجالات الإدارية والمالية ونظم المعلومات، ومصادرنا البشرية.
 - توضيح خطوط الاتصال بين الأجسام الحاكمة والموظفين.
 - المراجعة النقدية لثقافة المؤسسة وأساليبها الإجرائية لتشجيع المسؤولية الذاتية والتجديد واحترام التعددية.
 - وضع معايير أداء واضحة كجزء من أساليب المتابعة والتقييم.
 - تشجيع مبدأ المشاركة الديمقراطية الفردية والجماعية.
 - تشجيع روح المبادرة.
 - العمل على إيجاد مدونة سلوك للموظفين.
 - وضع السياسات المتعلقة بالموظفين والمتطوعين في صيغ مكتوبة وبما يندمج مع القوانين الموجودة.
 - إشاعة العدالة بين العاملين من حيث التقييم بأساليب غير منحازة وتطوير القدرات وروح المسؤولية.
- كما تلتزم المؤسسات بحماية حقوق العاملين، ولذلك يجب أن يضمن مجلس الإدارة وجود إجراءات وتعليمات واضحة تشمل كافة حقوق الموظف، وبشكل خاص:
- وجود سلم وظيفي وفئات رواتب واضحة ونظام ترفيعات وترقيات واضح ومعلوم للجميع.
 - وجود عقود عمل للموظفين بما يتوافق مع قانون العمل.
 - وجود نظام تقييم عادل وواضح لجميع الموظفين بالإضافة إلى نظام عقوبات منشور.

2-1 مبدأ المساءلة

تعني وجود آليات لتقديم التقارير حول استخدام موارد المؤسسة وتحمل المسؤولية من قبل المسؤولين عن قراراتهم أو عن الإخفاق في تحقيق أهداف ورؤية المؤسسة. وتعني المقدره على تقديم شرح أو تفسير أو إجابة عن التصرفات أو الأداء أو السلوك أو الواجبات الخاصة بالمؤسسة أو بعضو فيها (سواء مجلس الإدارة أو الموظفين). ويعتبر ذلك هاماً بشكل خاص بالنسبة للمؤسسات الأهلية التي تعمل مع/ أو بالنيابة عن أشخاص محرومين وتقوم بحشد التمويل على هذا الأساس.

تلتزم المؤسسات الأهلية بان تقدم المعلومات المطلوبة حول أي موضوع أو نشاط يتعلق بالمؤسسة مع اكبر قدر من التفصيل والانفتاح، وان تقبل بأن تكون قابلة للمساءلة من قبل أعضاء الهيئة العامة، المستفيدين من أفراد المجتمع، والمانحين والمتعاقدين مع المؤسسة وفق شروط التعاقد ووفق القانون ومع الحفاظ على مبدأ الاستقلالية.

وبشكل خاص تعمل كل مؤسسة على:

مسودة مدونة السلوك للمجتمع الاهلي العربي 2008

- إيجاد نظام للشكاوى، يحق لأي متضرر من برامج ونشاطات المؤسسة استخدامه، وأن يتم الرد خطياً على كل شكوى، وأن تراجع مجالس الإدارة الشكاوى بصورة منهجية.
- استخدام وسائل محاسبية وتدقيقية مقبولة ومعتمدة وضمن ذلك وسائل تحقق مناسبة.
- استخدام الأموال في المجالات المخصصة لها والمعلنة.
- تحديد صلاحيات الصرف وفق المستويات الإدارية ومراعاة فصل المسؤوليات.

2-2 مبدأ نزاهة المؤسسة

في كل نشاطات المؤسسة الأهلية، وتحديدأ في الاتصالات مع الجمهور، سنتلزم المؤسسات باحترام قيم المؤسسات الأخرى والمجموعات والأفراد وسياساتهم وان تعمل بكل جهد من أجل منع وجود إشكالات معهم، وحل أية إشكالات بروح من التسامح والانفتاح. إضافة إلى حفظ الملفات وتوثيق القرارات والمحافظة على امن المعلومات ووضع ضوابط لعدم إتلاف السجلات والالتزام بمبادئ حرية الوصول للمعلومات.

ستعارض المؤسسة ولن تكون طرفاً مشاركاً في الأفعال الخاطئة، الفساد، الرشوة، وأية تعاملات مالية غير صحيحة، كما سنتلزم المؤسسة باتخاذ الإجراءات اللازمة لمحاربة هذه الأفعال.

1. نلتزم كل مؤسسة بتطوير نظامين إداري ومالي، تصادق عليهما الهيئات المرجعية بصورة موثقة، على أن يتضمننا:

1. سياسات و إجراءات التوظيف.
1. يجب إيجاد نظام توظيف واضح وشفاف، يشمل آلية إشغال الوظائف، والإعلان عنها، وتحديد شروط إشغال كل وظيفة، مع الالتزام بعدم التمييز السياسي، الطائفي، العائلي، أو حسب النوع الاجتماعي، إلا في إطار التمييز الايجابي لبعض الفئات وفق سياسة معلنة.
2. تحديد حد أدنى للرواتب ينسجم مع مستويات المعيشة، بما يكفل حداً أدنى من الشروط الإنسانية.
3. الإعلان عن سلم الرواتب وسائر الامتيازات الأخرى للموظفين، وضمن ذلك أية بدلات أو مكافآت، وعدم دفع أي بدلات مقابل استشارات أو أعمال تدريب يقوم بها موظفون من داخل المؤسسة.

2-3 مبدأ التأثير والفاعلية

بشكل خاص تعمل المؤسسة على تحقيق الأمور التالية:

1. نلتزم إدارة المؤسسة برؤيتها وتعمل على تحقيق رسالتها حسب الاستراتيجيات التي تم الاتفاق عليها من قبل مجلس الإدارة والهيئات المرجعية الأخرى.
2. تقييم المؤسسة يتم وفقاً للمبادئ التالية:

- مراجعة مهمة المؤسسة بصفة دورية للتأكد من أنها ما زالت ذات صلة. ومن بين المسائل التي يجب تقييمها:
- (أ) ما إذا كان قد تم إنجاز المهمة سواء بواسطة المؤسسة أو بواسطة كيان آخر ومن ثم النظر في جدوى استمرار المؤسسة بتكوينها الحالي.
- (ب) ما إذا كان يتوجب تعديل المهمة لتعكس التغييرات الاجتماعية.

مسودة مدونة السلوك للمجتمع الاهلى العربي 2008

- (ج) النظر فيما إذا كانت هنالك رغبة لدى المؤسسة في الاضطلاع بمهلم جديدة قد تستوجب صياغة مهمة جديدة.
- فحص أنشطة المؤسسة وتمحيصها بصفة دورية للتأكد من فاعليتها وكفاءتها وعلاقتها بمهمة المؤسسة وجدوى الاستمرار في البرامج أو تعديلها ومدى الحاجة لبرامج جديدة. ومن بين المسائل التي يجب تقييمها في هذا الصدد:
 - (أ) ما إذا كانت الأنشطة متسقة مع المهمة الحالية للمؤسسة أو ما إذا كانت بحاجة للتعديل أو إيقافها وذلك على ضوء التغييرات التي تطرأ على المهمة.
 - (ب) مدى كفاءة وفاعلية البرامج في تحقيق أهداف المؤسسة.
 - (ج) النتائج التي يحصل عليها المستفيدون من البرامج.
 - (د) تكلفة البرنامج بالنسبة لنتائجه.
 - (هـ) ما إذا كان ينبغي تقديم خدمات جديدة. ويجب أن تكون علميات التقييم مفتوحة وأن تجرى بأمانة وتتضمن مشاركات من الأطراف ذات العلاقة في المؤسسة.
- 3. التوافق مع الأهداف: يجب أن تتسق النشاطات مع أهداف المؤسسة، فرسالة المؤسسة ومهمتها يجب أن تكونا أساساً للتخطيط الاستراتيجي وبرنامج العمل لأنشطة المؤسسة. ويجب أن تركز المؤسسة اهتمامها على التأكد من أن أهدافها قد تحققت أو هي قيد التحقق.
- 4. الكفاءة والفعالية: يجب أن يعمل برنامج المؤسسة بكفاءة وفاعلية على تحقيق أهدافها المعلنة.
- 5. التغذية الراجعة: على المؤسسة أن تسعى للحصول بصورة منتظمة على تغذية راجعة من المستفيدين من برامجها والأطراف ذات العلاقة.
- 6. المهنية: يجب أن تمارس المؤسسة أعمالها بمهنية وأن تركز على مفهوم خدمة الآخرين.

3- تعزيز الإدارة المالية السليمة:

- ان تعين مدقق حسابات قانوني حسب القوانين المعمول بها.
- ان تطور إجراءات صارمة للحؤول دون وجود تضارب للمصالح.
- ان تطور خطة الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية للمؤسسة.
- ان تطور أدلة للممارسات السليمة تشمل الإجراءات الإدارية والمالية والعملياتية والرقابة والتقييم.
- الإفصاح الضريبي واحترام الالتزامات القانونية والتعاقدية.
- التقارير المالية الإدارية السنوية والتي يجب أن تشمل على الأقل الموازنة، ملخص عن نتائج التدقيق والجهة التي قامت به، الرسالة الإدارية من المدقق، الموارد المالية من المانحين أو غيرهم وسبل صرفها، ملخص نتائج اجتماعات مجلس الإدارة والهيئة العامة ما عدا الأمور التي تصنف بأنها سرية.
- إجراءات التوظيف، وإدارة المشتريات من خلال العطاءات والمشتريات.

4- تأمين المساواة وعدم التمييز:

مسودة مدونة السلوك للمجتمع الاهلي العربي 2008

تلتزم المؤسسات بأن تعامل الأشخاص أو المجموعات سواء كانوا من المستفيدين أو من الموظفين على أنهم سواسية تحت مظلة تكافؤ الفرص، كما تلتزم المؤسسات بعدم التمييز الطائفي و/ أو السياسي و/ أو العائلي و/ أو الجغرافي و/ أو على أساس النوع الاجتماعي و/ أو الخلفية الاجتماعية، و/ أو على أساس الإعاقة، أو بأي شكل كان مع الحفاظ على حق بعض المؤسسات الأهلية بممارسة التمييز الايجابي للفئات الأقل حظاً مثل الفئات المهمشة والمرأة وذوي الاحتياجات الخاصة، أو بعض المناطق الجغرافية المهمشة وفق سياسة معلنة ومكتوبة وبما لا يتعارض مع المصلحة العامة. كما تلتزم المؤسسات بتطوير إجراءات صارمة وواضحة لمنع التمييز بكافة أشكاله ضد الموظفين بما يكفل تكافؤ الفرص.

وتلتزم أيضاً بتطوير إجراءات صارمة وواضحة لمنع كافة أشكال التمييز في اختيار الفئات المستفيدة وفي تقديم الخدمة أو في مرحلة التوظيف، التقييم، الترقية أو إجراءات العقاب للموظفين بسبب جنسهم، لون بشرتهم، أصلهم، إعاقتهم، فئتهم الاجتماعية، عمرهم، معتقداتهم الدينية أو انتمائهم السياسي.

5- منع تضارب المصالح:

يبرز تضارب المصالح عندما يصبح شخص أو مجموعة من الأشخاص في موقع قوة أو مسؤولية أو صلاحية في المؤسسة من شأنها أن تخوله استغلال ذلك من أجل المنفعة الشخصية، أو منفعة عائلته، أو أصدقائه أو حزبه أو مؤسسات أخرى له علاقة بها. وللحلول دون ذلك يجب أن يقوم مجلس الإدارة بالتأكد من وجود إجراءات صارمة، كما أن عليه وعلى الموظفين إتباع سياسة الشفافية الكاملة في مثل تلك الحالات.

يجب على جميع أعضاء مجلس الإدارة الإفصاح عن جميع ذمهم المالية، كما يجب على كل منهم ان ينسحب من أي عملية اتخاذ قرار يمكن ان تمس بموضوعيتهم او بحياديتهم إلا في حال وجود استثناء خاص يمكنهم من الاشتراك في عملية اتخاذ القرار.

1. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة الجمع بين عضوية مجلس الإدارة والعمل لصالح المؤسسة بأجر.
2. لا يجوز وجود أعضاء في مجلس الإدارة تربط بينهم قرابة في الدرجتين الأولى والثانية (-----).
3. عدم جواز اكتساب أي امتيازات في الخدمات نتيجة عضوية مجلس الإدارة، وبضمن ذلك الأبحاث والتدريب والاستشارات المدفوعة الأجر.
4. لا يجوز الجمع بين عضوية الهيئة العامة أو الجمعية العمومية أو مجلس الأمناء والعمل في المؤسسة بوظيفة مدير عام. كما يجب تقييد هذه العضوية للموظفين في المؤسسة بحيث لا يشاركوا في انتخاب مجلس الإدارة أو التصويت على أي قرارات تمس مصالحهم مثل الرواتب والامتيازات أو ما شابه.
5. منع إشغال عضوية مجلس الإدارة من أي عضو تربطه/ا بالمدير/ة العام/ة أو بالمدير/ة العام/ة قرابة من الدرجتين الأولى والثانية، أو علاقات مصاهرة.
6. منع إشغال وظائف رقابية أو إشرافية من أقارب الدرجتين الأولى والثانية أو علاقات مصاهرة، ويشمل ذلك المدير/ة العام/ة والمدير/ة المالي/ة والوظائف الرقابية، وأن يكون أحد المدراء مديراً على أو تحت إدارة أحد الأقارب أو الأصهار من الدرجتين الأولى والثانية.
7. منع تبادل المواقع الإشرافية بين المؤسسات المختلفة في الحالات التي يكون فيها تضارب المصالح وارداً.

مسودة مدونة السلوك للمجتمع الاهلي العربي 2008

8. من أجل ضمان التأكد من ذلك، على كل عضو هيئة عامة/ جمعية عمومية/ مجلس إدارة/ موظف أن يعي/ يعيئ/ تعيئ نموذج " تصريح العلاقات".

6- مبدأ حل الخلافات:

الالتزام بحل الخلافات فيما بين المؤسسات الأهلية المختلفة، أو داخل المؤسسة الواحدة، أو على صعيد مشاكل العمل باللجوء إلى الوساطة والتحكيم بالدرجة الأولى.

7- تعزيز المشاركة والتشبيك والتنسيق:

تلتزم المؤسسات بتطبيق مبدأ المشاركة من أجل تشجيع العمل التطوعي والمساهمات المجتمعية ولتسهيل عملية نقل المعلومات والخبرات بين المؤسسات الأهلية ومختلف الأطراف ذات العلاقة، كما تلتزم المؤسسات بأن تجرى عملية مشاركة وتشاور مستمرة مع أصحاب العلاقة خاصة فيما يتعلق بتغيير سياساتها ومنهجياتها واتجاهاتها ونطاق عملها.

كما تلتزم بأن تجرى مشاورات مستمرة مع المستفيدين في الأمور التي تؤثر عليهم من أجل خلق ثقافة التشاور داخل المؤسسة ومع أصحاب العلاقة من المستفيدين، والحكومات والقطاع الخاص والمؤسسات الأخرى وصولاً إلى تثبيت عملية التواصل والشفافية معهم ولضمان مشاركة أصحاب العلاقة من أطراف المجتمع ذوي العلاقة. وتلتزم المؤسسات بمشاركة المستفيدين من المجتمعات المحلية في عملية تصميم ومراقبة وتقييم المشاريع. كما أن المؤسسات تعتبر الحكومات أحد أصحاب العلاقة الأساسيين وستعمل على اطلاعها والتشاور معها حول المشاريع الجديدة، حيثما رأت في ذلك مصلحة لها.

تلتزم المؤسسات بتشجيع وتطوير عملية الاتصال والتواصل بين الموظفين أنفسهم ومع المستفيدين وأصحاب العلاقة وذلك ضمن إستراتيجية تهدف إلى إيصال المعلومات الصحيحة عن المشاريع والنشاطات المختلفة للمؤسسة.

وتسعى المؤسسات لتطوير عملية التشبيك، والتنسيق، والتعاون والاتصال والشراكة المبذوية على الرؤى المشتركة مع أصحاب العلاقة خاصة في المجالات القطاعية، وتقرير التكاملية وتجنب ازدواجية العمل والاستخدام الأمثل للطاقت والموارد والشراكة في التخطيط والتنفيذ، وان تكون الأطراف المعنية مستعدة لمساعدة بعضها بعضاً. وفي حال مشاركة إحدى المؤسسات أي حدث هام فإنها تلتزم بان تقوم بإطلاع أصحاب العلاقة على نتائج مشاركاتهم.

8- تعزيز حق الوصول الى المعلومات:

إن مهمة المؤسسة تكمن في السبب والغرض من وجودها وهي ما تأمل المؤسسة في تحقيقه، ويتوجب على المؤسسة أن تحدد سياستها بوضوح. ويجب أن تشكل هذه المهمة -المحددة جيداً- الأساس والإطار المرجعي لكافة أنشطة المؤسسة وخططها. على المؤسسة أن تلتزم بتوظيف مواردها البشرية والمالية بطريقة فاعلة وكفؤة لأجل تحقيق أهدافها المعلنة.

كذلك تلتزم المؤسسات الأهلية بسياسة الشفافية المطلقة والقائمة على مبدأ الحق في المعرفة فيما يتعلق بإيصال المعلومات إلى أصحاب العلاقة بما يضمن الانفتاح على الهيئة العامة، والمستفيدين، والمانحين بشأن

مسودة مدونة السلوك للمجتمع الاهلي العربي 2008

النشاطات والإجراءات والقرارات والسياسات. وضمان وصول المستفيدين والجمهور والجهات الرسمية ذات العلاقة والمانحين للمعلومات والعمل ضمن إجراءات واضحة ومعلنة بما يتعلق بالسياسات المالية والتنموية وسياسات واضحة للنشر وتوفير المعلومات الصحيحة للجمهور والتقيد بالمعايير المهنية والقواعد الخاصة بالشفافية المالية، وأن توفر المعلومات التالية الأساسية سواء كان بالوسائل المرئية، المسموعة، المطبوعة أو الالكترونية:

- مبادئ المؤسسة، رسالتها، أهدافها وقيمها.
- الهيكل التنظيمي والإداري للمؤسسة موضعاً به الأدوار والمسؤوليات المختلفة.
- الشراكات والائتلافات والتعاقدات مع الجهات المختلفة.
- الأنشطة الحالية والمستقبلية التي تعمل أو ستعمل عليها المؤسسة.
- حدود المنطقة الجغرافية التي تشملها نشاطات المؤسسة.
- نشر التقارير المالية للمؤسسة بطريقة مفهومة ويمكن الوصول إليها.
- تبني أساليب تضمن الكفاءة في نظم المشتريات للبضائع والخدمات وحماية هذه الإجراءات من تأثير المصالح الشخصية.