

مدونة السلوك

لمؤسسة مصريين بلا حدود

أولاً: إطار عام

استناداً إلى احتياج منظمات المجتمع المدني الي وجود رؤيه واضحه وشامله تمثل اعلان شامل لرؤية هذه المنظمات وقناعاتها التي تسعى لاذكاء الوعي العام بنوعية القضايا التي تناضل من اجلها من اجل الناس وحقوقهم وفي ظل مبادئ توجيهيه في إطار سياسة الشفافية والحوكمة ودورها في اضعاء المصداقيه على التاريخ المهني لمنظمات المجتمع المدني بما تمثله من قيم في إطار الحركة العالمية وكذلك استجابة لمتطلبات الحوكمه ونزاهة وشفافية مؤسسة مصريين بلاحدود وخصوصاً الحاجة لمدونة سلوك لأعضاء مجلس الامناء وفريق عملها واستشارييها وكذلك المتطوعين في ظل التحدي الكبير الذي تواجهه كمنظمة مجتمع مدني اصلاحيه منوط بها التصدي لكافة الممارسات التي تقوض حقوق الانسان وتنتهك معايير بيئة العمل الامنه ودورها في التأكيد على قيم وسلوك النزاهة والشفافية ومبادئ الحوكمة السليمة مبتدأة بذاتها، وطرح نموذج لتطابق الدعوة مع السلوك تقوده كمنظمة تعمل مع الناس ومن اجلهم لتحقيق شعارها من اجل مواطن واعى في مجتمع ديمقراطى

ثانياً: شمولية المدونة.

تشمل مدونة السلوك هذه أعضاء مجلس الامناء وفريق العاملين بأجر، واستشاريي المؤسسة بأجر أو بدون أجر وكذلك المتطوعين .

ثالثاً: المبادئ العامة

رؤية المؤسسة

نحو مجتمع حر و عادل قائم على احترام مبادئ حقوق الإنسان و المواطنة و تعزيز قيم النزاهة و الشفافية من خلال تفعيل مشاركة كافة قطاعات المجتمع .

رسالة المؤسسة:

نشر ثقافة حقوق الإنسان و المواطنة و تعزيز قيم النزاهة و الشفافية من خلال إشراك المواطنين في تنمية مجتمعاتهم و تمكينهم بالمعارف و الخبرات التي تؤهلهم لإدارة شؤون حياتهم بفعالية

قيمتنا

تشمل قيمنا النزاهة والشفافية الحوكمة الرشيدة والمحاسبية الدقيقة والعدالة والديمقراطية والشجاعة والمسؤولية وعدم التسامح مع الفساد او كافة اشكال العنف ضد النساء.

مهمتنا

- 1- العمل لخدمة وطننا، والمجتمع المدني بشكل مخلص ودون تمييز أو أغراض خاصة.
- 2- النضال من أجل دولة ومجتمع خال من كافة اشكال العنف والتمييز وممارسات الفساد والمحسوبية والمحاباة وتسود فيه قيم النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص والتكافل والديمقراطية وحقوق الإنسان.

مبادئنا التوجيهية

كأعضاء مجلس إمناء فإننا ملتزمون في قراراتنا وخططنا وبرامجنا و عملنا بما يلي:.

- 1- الالتزام بالنظام الأساسي للمؤسسة واللائحة المالية ولائحة مجلس الأمناء.
- 2- قرارات وتوصيات وخطط المنظمات العربية والدولية التي تنتمي إليها المؤسسة
- 3- مع التسليم بحق أعضاء مجلس امناء المؤسسة بالانتماء السياسي فإنه يحظر على أعضاء مجلس الأمناء تسلم مسؤولية قيادية في أي من التنظيمات السياسية.
- 4- لا يحق لعضو المجلس الامناء الذي يتبوء منصباً تنفيذياً عالياً في الدولة -الحكومة الترشيح لمجلس الامناء. ومن يصل لهذا المنصب يجب عليه تقديم استقالته من مجلس الامناء فوراً.
- 5- الالتزام بهذه المدونة في السلوك اليومي، وعدم التسامح مع أي شكل من أشكال الفساد والمحابة والمحسوبية والتمييز وكذلك كافة اشكال التمييز ضد المرأة.
- 6- عدم قبول تبرعات أو هبات من جهات مشبوهة أو فاسدة، أو مرتبطة بأية شروط أو دوافع غير مشروعة، ويجب الإعلان عن هذه التبرعات بعلانية وشفافية.
- 7- تعتبر المؤسسة أن مهامها تندرج في إطار النضال من أجل الديمقراطية والعدالة واحترام حقوق الإنسان
- 8- تلتزم المؤسسة بالعمل مع باقي منظمات وشخصيات المجتمع المدني وإقامة التحالفات والشبكات الوطنية من أجل انفاذ اهداف وبرامج المؤسسة الاساسيه خصوصا تلك التي تتقاطع مع اهداف التنمية المستدامة وكذلك على المستوى العربي والدولي.
- 9- تستند المؤسسة على سياسة توظيف تنفيذ مهام المشاريع المدفوعة الأجر على مبادئ تكافؤ الفرص وعدم التمييز والنزاهة والكفاءة من مختلف شرائح المجتمع قدر الإمكان رجالاً ونساءً.

التوجهات العامة للمؤسسة

1. الالتزام بالمواثيق الدولية والقوانين المحلية :

يجب على مصريين بلاحدود أن تلتزم بالمبادئ والمواثيق الدولية والقوانين المحلية وكافة البروتوكولات والإتفاقيات الدولية والتي تم اعتمادها 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 والاتفاقيات ما يلي :

- إستراتيجية مصر للتنمية المستدامة " رؤية مصر 2030 " .
- الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد 2019-2022 .
- الإعلان العالمي لحقوق الانسان .
- إتفاقية حقوق الطفل .
- إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة .
- الميثاق العالمي لحقوق المعاقين (أو ذوى الاحتياجات الخاصة) .
- الأهداف الإنمائية للألفية الثالثة .
- القوانين ذات الصلة بالعمل الاهلي وخاصة المنظمة لعمل المنظمات الاهلية .

كما ينبغي أن تكون المعلومات التي تقدمها مصريين بلاحدود صحيحة دوما سواء أكانت هذه المعلومات متعلقة بمواردها أو مشاريعها أو بأي فرد أو مشروع أو نشاط تقوم به ، بالإضافة إلى الوفاء بالتزاماتها بموجب قوانين الدولة وتقاوم بشدة كافة أعمال الفساد والرشوة وألا تكون طرفا فاعلا في مثل هذه الأمور المشبوهة .

2. تعزيز الإدارة الرشيدة :

- أن تبقى المنظمة الأهلية مستقلة تماما في إتخاذ قراراتها عن أي فئوية أو تعصب حزبي أو طائفي في مجالي تقديم الخدمة و التوظيف وبشكل خاص فإنها تلتزم بما يلي :
- 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 - ماله - إلخ) .
- أن يعزز مفهوم الإدارة بالمشاركة تطوير شعور الموظفين و المستفيدين بالملكية و تشجيع بروز قيادات جديدة و رفع كفاءة و تطوير قدرات القيادات الحالية .
- أن تشرك العاملين في المنظمة في عملية التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة.
- أن تتأكد من أن البرامج التي تطورها إستجابة لحاجة المجتمع و تتمتع بعنصر الإستدامة و أن تكون مجدية اقتصاديا .

3. نزاهة المنظمة :

- من الصفات الأساسية التي ينبغي أن تتحلى بها مصريين بلاحدود أن تكون غير ربحية وغير حكومية و منظمة و منضبطة و تطوعية و أن تكون مستقلة و أن تتمتع بنزاهة في الخدمات المقدمة للمجتمعات المستهدفة كما تلتزم مصريين بلاحدود بحماية حقوق العاملين بها ، مما يلزمنا بوجود و تفعيل أدلة للسياسات و الإجراءات و لوائح داخلية تضمن وجود إجراءات و تعليمات واضحة تشمل كافة حقوق العاملين و بشكل خاص :
- وجود سلم وظيفي و فئات و رواتب واضحة و نظام ترقيات واضح و معلوم للجميع .
- وجود عقود عمل للموظفين بما يتوافق مع القوتنين المنظمة للعمل .
- وجود نظام تقييم عادل و واضح لجميع الموظفين بالإضافة الى 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 أخرى لها علاقة به.

4. الشفافية و مكافحة الفساد :

كما يتعين على مصريين بلاحدود أن تعمل على تكامل التطور الذاتي وخدمة الآخرين مراعية في ذلك التوازن بين الإهتمامات الفردية و الإهتمامات العامة حيث نلتزم بأن تكون النزاهة و العدالة سائدة في جميع نشاطاتنا و اعتماد ذات المعايير في تعاملنا مع الآخرين.

لن نتسامح أو نتعايش مع الفساد و الرشوة و المحاباة مباشرة أو غير مباشرة، و ذلك يشمل جميع تعاملاتنا المالية و الادارية. و نعمل على التركيز على تقديم خدمات عامة واسعة النطاق ، مع الالتزام بتوفير المعلومات الموثوقة و ذات الصلة و بدون نقص أو زيادة مخلّة و بدون تأخير الي جميع أصحاب المصالح و ضمان وصولهم إليها.

ومن المتطلبات الأساسية للشفافية :

- الإهتمام بتعزيز الشفافية و مكافحة الاحتيال.
- الإلتزام بالإففتاح و الأمانة بشكل يسمح بمساءلة جادة للمنظمة و للعاملين فيها.
- الإلتزام بسياسة واضحة للنشر.
- تعهد الإدارة بتوفير المعلومات الصحيحة إلي جميع أصحاب المصالح.
- إتخاذ الإجراءات التي تضمن حسن توثيق و تصنيف و حفظ السجلات و المعلومات.
- التعهد بالمحافظة على سرية المعلومات الخاصة ما لم يتنازل الشخص المعني عن هذا الحق أو يتطلب القانون كشف هذه المعلومات.
- تبني إجراءات مكتوبة و معلنة تحمي الموارد البشرية في المنظمة من الممارسات غير المهنية عندما يتعلق الأمر بالشفافية .
- التقيد بالمعايير المهنية و القواعد الخاصة بالشفافية.
- وجود رقابة مستقلة و موضوعية.
- ويتعين أيضا على مصريين بلاحدود أن تعمل بشفافية و مصداقية سواء داخل المنظمة أو في تعاملاتها مع الجهات الماتحة و أفراد 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 باستثناء 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 مصريين بلاحدود بمسئوليتها عن تقديم خدمات بجودة عالية تخرج المستفيدين من دائرة الفقر إلى دائرة الحياة الكريمة تعزيزاً للكرامة الإنسانية .

5. المساءلة :

وجود آليات لتقديم التقارير حول استخدام موارد مصريين بلاحدود و تحمل المسؤولية من قبل المسؤولين عن قراراتهم أو عن الإخفاق في تحقيق أهداف ورؤية المنظمة الأهلية و بشكل خاص تعمل كل منظمة على :

- إيجاد نظام للشكاوى .
- استخدام وسائل محاسبية و تدقيقية مقبولة و معتمدة .
- استخدام الأموال والتمويلات (بأنواعها) في المجالات المخصصة لها و المعلنة .
- تحديد صلاحيات الصرف و فقا للمستويات الإدارية و مراعاة الفصل في المسؤوليات .

6. تعزيز حق الوصول إلى المعلومات :

إن مهمة مصريين بلاحدود تكمن في السبب والغرض من وجودها وهي ما تأمل في تحقيقه ويتوجب عليها أن تحدد سياستها بوضوح ، كما تلتزم مصريين بلاحدود بسياسة الشفافية المطلقة والقائمة على مبدأ الحق في المعرفة فيما يتعلق بإيصال المعلومات إلى أصحاب العلاقة والمستفيدين والمانحين وضمن 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 موضحا به الأدوار والمسئوليات المختلفة .
- الشراكات والإنتلافات والتعاقدات مع الجهات المختلفة .
- الأنشطة الحالية والمستقبلية التي تعمل أو ستعمل عليها المنظمة الأهلية .
- النطاق الجغرافي للعمل .

7. التركيز على أولويات التنمية :

تلتزم مصريين بلاحدود أن تكون أنشطتها ومشاريعها التنموية منسجمة مع أولويات وإهتمامات المجتمع وإستراتيجية مصر للتنمية المستدامة " رؤية مصر 2030 " ، 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 مصريين بلاحدود 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 .

8. التأثير و الفاعلية :

تلتزم إدارة مصريين برويتها و تعمل على تحقيق رسالتها حسب الإستراتيجيات التي تم الإتفاق عليها من قبل أجهزة الحكم الداخلي بها و الهيئات المرجعية الأخرى .

9. المساواة أو عدم التمييز :

تلتزم مصريين بلاحدود بأن تعامل كافة الأفراد (مستفيدين من خدماتها / عاملين بها) على أساس أنهم سواسية تحت مظلة تكافؤ الفرص وعدم التمييز إطلاقاً على أي اساس (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 .

10. تعزيز الشراكة والمشاركة والعمل ضمن شبكات منظمات :

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

كما تلتزم مصريين بلاحدود 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 وتلتزم مصريين بلاحدود بمشاركة المستفيدين من المجتمعات المحلية في عملية تصميم ومراقبة وتقييم المشاريع من أجل تسريع تحقيق أهدافها ويتيح التعاون تكاتف الجهود والموارد المختلفة والمتنوعة ، وهناك عددا من المبادئ العامة للشراكة والتعاون منها على سبيل المثال (توافق المهام ، القيم والأهداف المشتركة ، شفافية المنظمة وقابليتها للتغيير) .

11. المسؤولية الانسانية.

مؤسسة مصريين بلاحدود ملتزمة في مشاريعها ونشاطاتها بالالتزام بالقيم والمصالح الوطنية لجمهورية مصر العربية والقيم الإنسانية وخصوصاً حقوق الإنسان والديمقراطية وقيم العدالة

كما تلتزم مصريين بلاحدود بتوفير بيئة عمل امنه للنساء وضمان حصولهن على حقوقهن الماليه والادبيه وتكافؤ الفرص والاحترام لتعزيز حصولهن على حقوقهن التي ينص عليه القانون

ولنكون قدوة للفئات التي نسعى الى تغيير سلوكها وتوجهاتها وممارساتها تجاه النساء في اماكن العمل ولن نتسامح مطلقاً مع اي ممارسات تحض على اي من اشكال العنف ضد المراه داخل المؤسسة او في اي نشاط او برنامج تديره المؤسسة

ويقصد هنا بالتحرش الجنسي هو اي انتهاك غير مرحب به وله طبيعة جنسية للمساحة الشخصية لشخص ما بدون موافقة هذا الشخص بما يسبب احساس بالتهديد او الابتزاز او عدم الارتياح او الاهانته او الاذلال ويتضمن ذلك الاتصال الجسدي او عن طريق الهاتف او الكترونيا او بالتعقب والملاحقة او طلب منفعة جنسية

انواع التحرش الجنسي تؤمن المؤسسة مصريين بلاحدود ان التحرش الجنسي هو فعل مبني علي علاقة القوة وتترك المؤسسة تماماً انه قد يكون فعل التحرش الجنسي موجها من مدير او مشرف

للموظفين الذين يعملون تحت اشرافه لكن قد يحدث بين الموظفين /ت والعاملين /ت سواء كان موجها منهم لبعضهم /ن او موجها في بعض الاحيان الي رؤسائهم /ن وايضا قد يكون موجها من الاشخاص من نفس الجنس وقد يظهر في احد او بعض هذه الاشكال

كما يعرف الاستغلال الجنسي بانه اي اساءة استعمال فعلية او محاولة اساءة استعمال لحاله ضعف أو فارق في السلطة او ثقة لاغراض جنسية بما في ذلك علي سبيل المثال التهديد او الاستفادة ماليا أو اجتماعيا او سياسيا من الاستغلال الجنسي لشخص اخر

تعريف التحرش في بيئة العمل التحرش الجنسي ف مكان العمل يشمل اي تعليقات او سلوك غير مرغوب فيه فيما يتعلق بالجنس او التوجه الجنسي كما يعتبر شكلا من اشكال المضايقات

تتطبق هذه السلوكيات داخل بيئة العمل بين الموظفين وبعضهم البعض او من خلال التعامل مع الفئات المستهدفة او الشركاء على النحو التالي

اولا : السلوكيات المقبولة :

- عدم التطرق لموضوعات خاصة خارج اطار العمل
- احترام خصوصية الافراد وعدم تتبع اخبارهم الشخصية
- تطبيق القوانين و الأنظمة و التعليمات المتعلقة بقيم المؤسسة
- احترام المساحة الأمنة لكل العاملين أثناء التعامل مع بعضهم البعض او مع العملاء و الفئات المستهدفة –
- بناء ثقافة تنظيمية تفهم الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي
- في حالة رؤية اي فعل يدل علي سلوك جنسي يجب الابلاغ فورا
- الالتزام بمعايير السلوك المهني والشخصي والتصرف بنزاهة

ثانيا : السلوكيات غير مقبولة :

- التلطف بعبارات ذات طابع جنسي
- توجيه رسائل ذات ايحاء جنسي
- تبادل صور او مقاطع فيديو ذات ايحاء جنسي
- ابداء تعليقات جنسية بشأن المظهر او الملابس او اجزاء الجسم
- طلب ممارسة الجنس مقابل تقديم خدمة
- التصوير بغير اذن ونشرها او استغلالها مقابل خدمة جنسية
- تبادل هدايا من غير مبرر
- تواجد موظفين من جنسين مختلفين داخل المؤسسة في غير مواعيد العمل الرسمية من غير مبرر
- ارتداء زي غير ملائم او اكسسوار غير ملائم لطبيعة المهام الموكلة للموظف سواء ميدانية او رسمية
- التحدث بسوء عن الموظفين الآخرين أو نشر الشائعات
- الملامسة غير مرغوبة ذات الطابع الجنسي
- الابتزاز النفسي
- استغلال النفوذ الوظيفي في تبرير الاستغلال الجسدي