

مبادئ سلوك للمؤسسات الأهلية والمنظمات
النقابية والأحزاب
والحركات السياسية العربية

مبادئ سلوك للمؤسسات الأهلية والمنظمات النقابية
والأحزاب
والحركات السياسية العربية

إعداد

مجموعة من الخبراء والناشطين العرب
في العمل الأهلي، والنقابات، والأحزاب السياسية
ضمن إطار المشروع العربي الأوروبي حول
حرية التجمع في العالم العربي
الذي تنفذه أمان بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ناومان
وشركائها في العالم العربي
وبدعم من الاتحاد الأوروبي

2009

الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة « أمان »

عمارة الريماوي - الطابق الأول - شارع الإرسال - رام الله - فلسطين

ص.ب : ٦٩٦٤٧ القدس ٩٥٩٠٨

هاتف : ٢٩٨٩٥٠٦ (٩٧٢+) ، ٢٩٧٤٩٤٩ (٩٧٢+)

فاكس : ٢٩٧٤٩٤٨ (٩٧٢+)

2009

تنويه: استند فريق الخبراء العرب، والذي ضم الدكتور علام جرار بصفته ممثلاً عن شبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية، في إعدادهم لمدونة سلوك المنظمات الأهلية العربية المتضمنة في هذا الكتاب، على نصوص وأحكام مدونة سلوك المؤسسات الأهلية الفلسطينية المعدة من قبل ائتلاف مدونة السلوك المشكل من قبل مركز تطوير المؤسسات الأهلية الفلسطينية حيث ضم هذا الائتلاف كل من الاتحاد العام للجمعيات الخيرية الفلسطينية، وشبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية، والهيئة الوطنية للمؤسسات الأهلية الفلسطينية، والاتحاد العام الفلسطيني للمنظمات غير الحكومية بالإضافة الى ائتلاف أمان من أجل النزاهة والمساءلة الذي قام بتضمين معايير النزاهة والمساءلة والشفافية في المدونة، وذلك لما تمتعت به المدونة الفلسطينية من الشمولية وحسن الإعداد.

الفهرس:

- 4 حرية التجمع والتنظيم في فلسطين مبادئ وقواعد سلوك
للأحزاب السياسية والهيئات الأهلية والمنظمات النقابية
- 6 إعلان أسس الممارسة الديمقراطية للأحزاب والحركات
السياسية
- 11 سلوك مدون قواعد سلوكية للمنظمات النقابية العربية
- 20 مدونة سلوك للمؤسسات الأهلية العربية

حرية التجمع والتنظيم في فلسطين مبادئ وقواعد سلوك للأحزاب السياسية والهيئات الأهلية والمنظمات النقابية

مقدمة:

تنطلق مبادئ وقواعد السلوك المعروضة هنا من حق المواطن في المشاركة السياسية وحرية التجمع التي يكفلها القانون الفلسطيني والاحكام ذات العلاقة في المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، وهي تمثل قواعد وأخلاقيات تخاطب الأحزاب السياسية والهيئات الأهلية والمنظمات النقابية كتجمعات وكأفراد وتستمد قوتها من الالتزام الطوعي والأدبي بها كقواعد ديمقراطية تتعزز من خلالها أسس الممارسة الديمقراطية والشفافية والنزاهة وسيادة القانون واحترام الآخر.

لقد جاءت هذه المبادئ والقواعد السلوكية نتاج عملية تشاورية واسعة على المستويين الوطني والإقليمي ضمن إطار مشروع تعزيز الإطار القانوني لحق التجمع في العالم العربي، شارك فيها قادة حزبيين ونقابيون وناشطون في العمل الأهلي من الاردن ومصر وسوريا ولبنان وفلسطين، حيث قامت أمان-الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة، ولا تزال بقيادة وتوجيه العملية التشاركية هذه في فلسطين.

تقع مبادئ وقواعد السلوك المذكورة هنا تحت المسميات التالية:

- ❖ إعلان أسس الممارسة الديمقراطية للأحزاب والحركات السياسية
- ❖ قواعد سلوكية للمنظمات النقابية العربية
- ❖ مدونة سلوك للمؤسسات الأهلية العربية

وفي كل واحدة من هذه المسميات تم وضع مبادئ وقواعد سلوك لأفضل الممارسات الجديرة الاتباع إنطلاقاً من المفاهيم المشتركة والظروف والمعايير الخاصة بكل فئة من التجمعات والمنظمات والتي يمكن اجمالها في ما يلي:

أ- في إطار الأحزاب السياسية:

- حرية تشكيل الأحزاب والحركات السياسية وحرية الإنضمام لها.
- إحترام التعددية السياسية والحزبية والتداول السلمي للسلطة عن طريق الانتخابات.
- إحترام وتطبيق أسس التنظيم والممارسة الديمقراطية داخل الأحزاب.

ب- في إطار الهيئات الأهلية:

- حرية تأسيس الجمعيات والمنظمات الأهلية والإنضمام لها.
- تعزيز الإدارة الرشيدة بما تشمله من قيم النزاهة ومبادئ الشفافية المالية والادارية ونظم المساءلة.
- تعزيز المشاركة والتشبيك والتنسيق والتكاملية في الأدوار بين منظمات العمل الأهلي.

ج- في إطار المنظمات النقابية:

- حرية المنظمة النقابية في التأسيس وحقها في وضع انظمتها الاساسية والعمل للدفاع عن مصالح أعضائها.
- إرساء قواعد تكفل ديمقراطية المنظمة النقابية.
- تعزيز فعالية المنظمة النقابية لتحقيق أهدافها.

يأتي نشر هذه المبادئ والقواعد السلوكية وتعميمها بهدف إتاحة الفرصة للمعنيين من نشطاء العمل الحزبي والأهلي والنقابي الإطلاع عليها ومناقشتها وتبنيها كقواعد خاصة بهم في تجمعاتهم ومنظماتهم سواء الحزبية أو الأهلية أو النقابية.

إعلان أسس الممارسة الديمقراطية للأحزاب والحركات

السياسية حزيران ٢٠٠٨

بيروت - لبنان

* ديباجة:

تواجه البلدان العربية كافة تحديات التحول نحو الديمقراطية، مما دفع كثيراً من الأحزاب والحركات السياسية العربية على مختلف اتجاهاتها لتبني مراجعة عميقة لتجاربها السياسية بما يتناسب مع متطلبات التحول الديمقراطي.

وإذا كانت الأحزاب السياسية تمثل شرطاً أساسياً لوجود الديمقراطية فإن العمل الحزبي في مختلف البلدان العربية يعاني من الضعف الشديد إما بسبب حظره وعدم الاعتراف به، أو تكيله بقيود استثنائية، أو التضييق عليه من قبل السلطات أو الأحزاب الحاكمة.

وقد أدى عدم احترام النظم الحاكمة لأحكام الدستور والقانون وعدم الالتزام بآليات التداول السلمي للسلطة إلى الإخفاق في بناء مجتمع سياسي يمتلك مقومات الاستقرار والنمو، وإلى استمرار ممارسات النظم السياسية التسلطية التي همّشت المشاركة المجتمعية عموماً والمشاركة السياسية خصوصاً، وساهمت في العديد من التجارب بإضعاف مؤسسات الدولة نفسها، وتعريض سلامة وحدتها الكيانية واندماجها الوطني والاجتماعي للضعف والمخاطر، وإلى فشل برامج التنمية والمشاركة وإلى انتهاكات خطيرة لحقوق الإنسان الأساسية، وفي مقدمتها حق التجمع والتعبير والمشاركة السياسية.

إن نظام التعددية الحزبية والسياسية يمثل الإطار المؤسسي الرشيد لتسوية الخلافات الفكرية والسياسية بين الأحزاب، وبناء مجتمع سياسي حيوي ومستقر تستطيع فيه كافة الأحزاب والحركات أن تتداول السلطة بشكل سلمي في ظل سيادة القانون. وإزاء ذلك يمكن للأحزاب والحركات الديمقراطية العربية، والتي تعمل من أجل تحقيق غاياتها

أن تسهم في تعزيز الاتجاهات الإيجابية لعملية التحول الديمقراطي، وتذليل الكثير من المشاكل التي أعاقت تلك العملية، وفي مقدمتها الصراع غير المنظم على السلطة. وتُعتبر اسس الممارسة الديمقراطية وسيلة لضبط ممارسات الأحزاب على المستوى الداخلي لكل حزب وعلى مستوى العلاقات ما بين الأحزاب والعلاقات ما بينها وبين المواطنين وكذلك علاقاتها بالسلطة الحاكمة، مما يسهم في تطوير هذه الأحزاب مجتمعةً، وتحولها إلى قُدوةٍ للمواطنين في الممارسة.

وفي سعيها نحو الحرية والديمقراطية تؤكد الأحزاب والحركات السياسية المنضمة لهذا الإعلان أن حرية تشكيل وممارسة العمل الحزبي هي عماد الديمقراطية واحد ضماناتها الرئيسية. ويأتي هذا الإعلان بوصفه إطار عمل أخلاقي للتأكيد على المبادئ الرئيسية النازمة للعمل الحزبي والسياسي في العالم العربي مما يوجب التعددية وسيادة القانون واحترام حقوق الإنسان، وأهمها حرية تشكيل الأحزاب والحركات السياسية، وفي سبيل ذلك يؤكد هذا الإعلان على الآتي:

أولاً- في إدارة الشأن العام:

1. الالتزام بالديمقراطية كوسيلة لتحقيق العيش الكريم لجميع المواطنين على اختلاف انتماءاتهم، بما يعنيه ذلك من توفير الشروط السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تمكنهم من التمتع بحقوقهم كافة.
2. الالتزام بالعمل السياسي في إطار ما ينص عليه الدستور والقوانين والعمل بالطرق الديمقراطية لتطوير النصوص الدستورية والقانونية من أجل المزيد من الضمانات للحقوق وللحريات العامة والخاصة.
3. احترام مبدأ الفصل بين السلطات وتوازنها وتعاونها.
4. الالتزام التام بسلطة القانون وسيادته واحترام استقلالية القضاء ودعمه وتعزيز مؤسساته، وخضوع الجميع أفراداً ومؤسسات لسلطة وسيادة القانون.
5. الالتزام بمبادئ الديمقراطية وفي طليعتها الحرية والمساواة وتكافؤ الفرص والعدالة والحق في الاختلاف واحترام التنوع الثقافي والديني والاجتماعي والسياسي.

6. الالتزام بالتعددية السياسية والحزبية كوسيلة للتعبير عن تطلعات المواطنين ومصالحهم.
7. ضمان حرية العمل السياسي السلمي وحق المشاركة في الحياة السياسية.
8. الالتزام بالتداول السلمي للسلطة عن طريق الانتخابات الدورية الحرة والنزيهة والعدالة واحترام نتائجها والالتزام بأخلاقيات المنافسة الشريفة في الحملات الانتخابية.
9. العمل على سن تشريعات للانتخابات تضمن صحة التمثيل وعدالته وتكافؤ الفرص بين المرشحين، بما يفسح المجال لأوسع تمثيل لشرائح المجتمع وفئاته كافة والعمل على تعزيز اتجاهات التكامل الوطني والاندماج الاجتماعي في الحياة السياسية للدولة.
10. اعتماد مبادئ الشفافية ونظم المساءلة والمحاسبة في إدارة الشأن العام.
11. الالتزام باستخدام الوسائل السلمية والحوار الديمقراطي في إدارة الخلافات والتنافس بين الأطراف كافة في المؤسسات التمثيلية.
12. العمل على تجنب اللجوء إلى نظام الطوارئ والقوانين الاستثنائية إلا في الحالات المرتبطة بالكوارث أو حالة الدفاع عن سلامة الوطن ووحده، وبشكل محدد ومضبوط زماناً ومكاناً.
13. الالتزام بأن يكون تمويل الأحزاب وفقاً لقانون يضمن تمويل موازنة الأحزاب والحملات الانتخابية من خلال التبرعات المحلية والخزانة العامة.
14. الالتزام بالعمل من أجل حماية المال العام والملكية العامة ومكافحة جميع أشكال الفساد وعدم توفير غطاء لمن يمارسه.
15. الالتزام بدعم هيئات المجتمع المدني، وتعزيز استقلاليتها وعدم استخدامها كواجهات وأدوات حزبية وتعزيز أدوارها في التنمية والمشاركة المجتمعية والسياسية العامة.

ثانياً- على مستوى حقوق الأفراد:

1. العمل من أجل ضمان حق المواطنين في المشاركة في إدارة الشأن العام، بما فيه الحق في تشكيل الأحزاب والانتساب إليها، ورفع القيود التي تحول دون ممارسة هذا الحق، والتعبير عن آرائهم والمشاركة في أنشطتها وهيئاتها وتبوء مواقعها وفق أنظمتها الداخلية.

2. احترام حق كل مواطن في الترشح للمناصب العامة وشغلها بمستوياتها المختلفة، بدون أي تمييز.
3. ضمان حق كل مواطن في اختيار ممثليه بشكل حر دون أي تمييز من أي نوع كان في مختلف الهيئات التمثيلية الوطنية أو المحلية أو الإقليمية.
4. تفعيل مشاركة المواطنين في الحياة السياسية والحزبية، وحماية حقوقهم السياسية حقهم في الوصول إلى المعلومات وتداولها.
5. احترام حقوق الإنسان والعمل على مواءمة التشريعات الوطنية مع مبادئ الشريعة الدولية لحقوق الإنسان واحترام حق الأفراد والمجموعات والشعوب في مقاومة الاحتلال والعدوان الخارجي.

ثالثاً- على مستوى العلاقات بين الأحزاب:

1. الالتزام بإدارة التنافس على السلطة بين الأحزاب بالأساليب الديمقراطية بعيداً عن أي نمط من أنماط العنف أو الإلغاء أو الإقصاء.
2. الالتزام بعدم استخدام المال كوسيلة للرشوة وشراء الضمائر في التنافس بين الأحزاب.
3. حل كافة الإشكالات والخلافات بين الأحزاب بالطرق القانونية والحوار الديمقراطي.
4. احترام حق كافة الأحزاب في كل بلد بأن تقيم التحالفات الحزبية والسياسية فيما بينها.

رابعاً- على مستوى البنية التنظيمية للأحزاب:

1. الالتزام بآليات الديمقراطية في العمل الحزبي الداخلي وفي مقدمتها دورية الانتخابات واختيار قادة الحزب وهيئاته وممثليه وفق النظام الداخلي لكل حزب.
2. الالتزام بتنقيف أعضاء الحزب ومؤيديه بثقافة الديمقراطية وحقوق الإنسان وتعزيز قدراتهم في العمل السياسي وتأهيلهم لتولي المسؤوليات داخل الحزب وفي الدولة.
3. تشجيع الحوارات الداخلية ومشاركة الشباب والنساء في الهيئات.
4. اعتماد مبدأ الطوعية في الانتساب إلى الحزب أو الخروج منه.

5. حل الخلافات الحزبية الداخلية بالطرق السلمية.
6. الالتزام باحترام مبادئ الإدارة الرشيدة في أعمالها وإدارة موجوداتها بالإفصاح عن مصادر تمويلها وبيان أوجه استخدامها.

خامسا: على مستوى التركيبة البشرية للأحزاب:

بما ان العديد من الأحزاب في بلدان المنطقة تضم محازبين من لون ديني او طائفي او عرقي واحد، وبما ان المطلوب ليس هو قهر هذه المجموعات ومنعها من حقها في المشاركة السياسية انما السعي لإصلاح هذه الأوضاع، لذا فالأحزاب والمجموعات السياسية التي تقوم على لون واحد او مهيمنة لفئة دينية أو طائفية أو عرقية – تضع خططا زمنية وتتخذ إجراءات لتحقيق التالي:

- أ. تحقيق الحد الأدنى من التنوع الديني والطائفي والعرقي في تركيبة الحزب على مختلف المستويات.
- ب. جعل محور عمل الحزب البرنامج السياسي الوطني وليس البرامج والأنشطة المرتبطة بالانتماءات المختلفة.

سلوك مدون

قواعد سلوكية للمنظمات النقابية العربية

* مقدمة:

تتضمن هذه الورقة مجموعة من القواعد السلوكية التي من المفترض أن تكفل ممارسة نقابية حرة، ديمقراطية وفعّالة. وضعت هذه القواعد السلوكية تحت عنوان (سلوك مدون) وليس (مدونة سلوك) للدلالة على أمرين:

- تميز مفهوم هذه الورقة عن مفهوم مدونات السلوك المعتمدة عادة في المؤسسات الاقتصادية بشكل عام والمؤسسات المتعددة الجنسيات بشكل خاص.
- شمول الورقة لقواعد سلوكية جرى اختبار فعاليتها في الممارسة النقابية حول العالم وهي مدونة هنا بصفقتها هذه وليس كمعايير مثالية يجب الاقتداء بها فحسب.

تركز الورقة على سلوكيات المنظمة النقابية ولا تعنى بسلوكيات أعضاء المنظمة إلا عرضاً واستطراداً. والسلوك مأخوذ هنا بمفهومه الواسع الذي يشمل الموقف والقناعة الى جانب الممارسة.

تخاطب الورقة الأجراء العرب، عمالاً ومستخدمين، أعضاء في النقابات العمالية أو غير منتسبين إليها. وتتوخى من خلال مخاطبتهم حثهم على قراءة الواقع النقابي العربي بالاستناد الى قواعد سلوكية محددة، والعمل على تطوير الحركة النقابية العربية باتجاه المزيد من الحرية والديمقراطية والفعالية. يمكن لهذه الورقة أن تتحول الى وثيقة مرجعية اذا ما وافق عليها عدد من النقابات العربية، بعد مناقشتها وتطويرها.

كان أمام الورقة ان تختار بين مقاربتين: مقارنة تكتفي بجمع المبادئ العامة، الحقوقية على وجه التحديد ومقاربة تتجاوز الحقوق الى الممارسة الفعلية المتشعبة. المقاربة الأولى

يسهل الاتفاق على مبادئها ولا تخضع كثيرًا للظروف الخاصة في المناطق الجغرافية والبلدان، لكنها ليست ذات فائدة عملية في تحليل الواقع والعمل على تطويره. المقاربة الثانية بالمقابل، تتضمن الحقوق الى جانب الممارسات الفعلية، وهي تصلح بالتالي كأداة معيارية لرصد الواقع وآفاق تطويره، لكنها بسبب ذلك تطرح على بساط البحث صلاحية القواعد السلوكية المختارة وامكانية تطبيقها في مختلف الانساق والظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

لقد اخترنا المقاربة الثانية مع محاذيرها وندعو الى استخدام القواعد السلوكية أدناه كأداة معيارية، قابلة للتعديل نتيجة تفاعل دينامي جدلي بينها وبين الواقع الذي يجري تطبيقها عليه. وهي ستكون مناسبة لمناقشة جدية لمقولة (الخصوصية العربية) على المستوى النقابي، وهي مقولة غالبًا ما تطرح لتبرير الواقع القائم ورفض المشاريع لتطويره. مع الاشارة الى أن القواعد السلوكية المطروحة، وكذلك مناقشتها، يجب أن توضع في إطارها الزمني الذي يتميز بعولة الاقتصاد وما يترتب عليه من انعكاسات على مختلف المستويات.

لأسباب عملانية، تفتقد الورقة الحالية للخلفيات النظرية والبراهين الميدانية التي تعلق وتدعم لائحة القواعد السلوكية بمضمونها وترتيبها. رغم ذلك حاولنا حيث أمكن التمهيد لعرض القواعد السلوكية بالاشارة الى بعض المصادر التي تركز عليها. ونحن نعول على مناسبات أخرى، ينظمها المشروع، للتوسع بالموضوع بخلفياته ومدلولاته.

يمكن التطرق الى مجمل القواعد السلوكية للمنظمة النقابية من خلال ثلاثة مفاهيم: حرية المنظمة، ديمقراطية المنظمة، فعالية المنظمة.

للمفاهيم الثلاثة، إضافة لقدرتها الاستيعابية لمختلف القواعد السلوكية، ثلاث مميزات:

- الميزة الأولى في أنها متداولة في الاوساط النقابية وهي بالتالي تسهل النقاش لا بل تعطيه بعض الحماسة والاندفاع.
- الميزة الثانية في أنها قابلة للاستخدام من خلال معايير ومؤشرات واضحة وملموسة،

■ الميزة الثالثة، في أنها في علاقة متبادلة وجدلية مع بعضها البعض، مما يسمح بربط العناصر المختلفة في اطار من الشمولية:

فمقاربة القواعد السلوكية من منظار فعالية المنظمة سيحيلنا حكماً الى حرية الأعضاء (أفراد ونقابات) والى حجم ومستوى مشاركتهم (ديمقراطية التنظيم).

كما أن مقاربة القواعد السلوكية من منظار ديمقراطية المنظمة سيرجعنا لزاماً الى حرية التنظيم وفعاليته. فالتنظيم لا يمكن أن يكون ديمقراطياً اذا لم يكن مستقلاً عن الخارج كما أنه لن يكون هناك من فائدة بالمفهوم النقابي لهذه الديمقراطية اذا لم تكن قادرة على التحرك والفعل (الفعالية).

وأخيراً ان مقاربة القواعد السلوكية من منظار حرية المنظمة سيدفعنا بالضرورة الى التساؤل عن مدى قدرة هذه القواعد على توفير مجال التعبير عن هذه الحرية بطريقة ديمقراطية وعن الوسائل الفعالة الكفيلة بإيصال هذه الحرية الى مبتغاهها.

أولاً: حرية المنظمة النقابية

يستند هذا النص الى مفهوم منظمة العمل الدولية للحرية النقابية المعبر عنه في الاتفاقيات الدولية (ولا سيما رقم 78، 89، و531) وفي الاجتهادات التي أصدرتها المنظمة حول هذه الاتفاقيات. خيارنا ينبع من اعتبارات عدة:

❖ عالمية المفهوم وتناسبه مع التنوع والاختلاف القائمين في مختلف البلدان في العالم،

❖ قابلية المفهوم للتطبيق عبر معايير محددة تنص عليها الاتفاقيات،

❖ توفر الاجتهادات من قبل منظمة العمل الدولية (لجنة الحريات النقابية مثلاً) حول معنى المفهوم وتطبيقاته.

❖ امكانية استخدام المفهوم، بمرجعياته القانونية الدولية، من أجل تعديل التشريعات الوطنية المخالفة.

تعتمد المنظمة النقابية القواعد السلوكية الكفيلة بممارسة الحرية النقابية وذلك من خلال:

1. الالتزام بالحقوق النقابية المجسدة للحرية النقابية كما نصت عليها الاتفاقيات الدولية وأهمها:

- حقوق العمال أجمعين، دون أي تمييز أو تفرقة أيا كان نوعها في تشكيل التنظيمات والانضمام إلى تلك التي يختارونها (حق التعددية النقابية) دون الحاجة إلى تصريح مسبق.
- حق النقابات في وضع الدساتير واللوائح الخاصة بها، وانتخاب ممثلها بكل حرية وتنظيم إدارتها وأنشطتها وبرامجها دون أي تدخل من السلطات الحكومية.
- حق النقابات في الانضمام معاً في اتحادات قطاعية أو جغرافية أو وطنية وحق أي منها في الانضمام إلى التنظيمات النقابية والدولية دون الحاجة إلى تصريح مسبق.
- حماية النقابات من الحل أو الإيقاف بموجب قرار إداري.
- حق النقابات في توفير الحصانة لمقارها وتأمين مراسلاتها واتصالاتها الهاتفية.
- حماية العمال من القرارات والأفعال المناهضة للنقابة في مجال عملهم.
- حماية النقابات من أي تدخل من جانب أصحاب الأعمال في عملية تشكيلها وسير عملها وإدارتها.
- حق حماية الأموال والأصول الخاصة بالنقابات ضد أي تدخل من السلطات الحكومية.
- حق النقابات في المفاوضة جماعياً على تنظيم شروط وظروف العمل وغيرها من القضايا التي تؤثر على حياة أعضائها.
- حق النقابات في ممارسة أنشطتها داخل الشركة وفي مقر العمل.
- حماية الممثلين النقابيين من أي تصرفات يمكن أن تسيء اليهم (قرارات تعسفية من الإدارة) لقيامهم بأعمال تتفق مع ممارستهم لحقوقهم النقابية.
- حق العمال ونقاباتهم في الاضراب كوسيلة للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية.

- 2 - العمل على المصادقة، من قبل السلطات المعنية، على الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحرية النقابية
- 3 - العمل على تعديل التشريعات الوطنية، بما يتوافق مع الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحرية النقابية.
- 4 - ممارسة الحقوق التي يشملها مفهوم الحرية النقابية،
- 5 - العمل على تقديم الشكاوى الى منظمة العمل الدولية، في حال تعرض هذه الحقوق للانتهاك من قبل الدولة أو أصحاب العمل أو أي طرف خارجي،
- 6 - اتخاذ جميع القرارات باستقلالية تامة عن أي طرف خارجي (ولا سيما الدولة، أصحاب العمل، الأحزاب السياسية) والعمل على ازالة كل العوائق (القانونية وغير القانونية) التي تحول دون ممارسة هذه الاستقلالية. إن قرارات المنظمة النقابية يجب أن تكون تعبيراً حراً عن توجهات الأعضاء، وهذا لا يتم الا اذا كانت النقابة ديمقراطية. من هنا العلاقة الوثيقة بين مبدأ الحرية (والاستقلالية) ومبدأ الديمقراطية.
- 7 - الالتزام بالحرية والحقوق الفردية والعامة المنصوص عنها في الاعلان العالمي لحقوق الانسان، والعهدين الدوليين، والعمل على تأمينها وحمايتها كاساس حقوقي للحرية النقابية.

ثانياً: ديمقراطية المنظمة النقابية

- ❖ على عكس مفهوم الحرية، لا يوجد مفهوم معتمد دولياً لديمقراطية المنظمة النقابية. المفهوم الذي نعتمده هنا يستمد عناصره من عدة مصادر: مبادئ الديمقراطية السياسية، الديمقراطية النقابية كما جرى تجسيدها في الانظمة الداخلية للنقابات، نقد الديمقراطية كما جرى تطبيقها في المنظمات النقابية من منظور المشاركة الفعلية للأعضاء في اتخاذ القرارات، الديمقراطية كآلية لاحترام حقوق الأقليات او الفئات المهمشة وضمان تمثيلها.
- * تعتمد المنظمة النقابية القواعد السلوكية الكفيلة بارساء الديمقراطية داخل هيكلها ومن هذه القواعد:

1. توسيع قاعدة الانتساب وزيادة نسبته عبر تنظيم حملات الاستقطاب وغيرها، باعتبار ان نسبة الانتساب هي الاساس الخارجي للديمقراطية التنظيمية: فمع انخفاض نسبة الانتساب تفقد النقابة صفتها التمثيلية للأجراء وتتحول الديمقراطية داخل المنظمة الى مجرد لعبة تنظيمية لا تعكس الاتجاهات الحقيقية في أوساط الاجراء الذين تمثلهم النقابة.
2. تكوين بنية هيكلية ذات تنظيم عامودي وأفقي. عامودياً: جمعية عمومية أو مؤتمرات، مجلس مندوبين أو مجلس مركزي، مجلس تنفيذي. أفقياً: لجان مؤسسات وفروع في المناطق.
3. اقرار نظام داخلي يضمن المساواة في الحقوق والواجبات بين جميع الاعضاء.
4. اعتماد آلية انتخابية تنص على انتخاب الهيئات الدنيا للهيئات العليا عامودياً وأفقياً، مع اعتماد التمثيل النسبي المرتبط بحجم العضوية في مجال تكوين الهيئات والانتخابات، ومع تقليص الهامش بين الحد الأدنى والحد الأقصى للنسبة حتى لا تطغى الهيئات الكبيرة على الهيئات الصغيرة. ويجري الانتخاب بالاقتراع السري، دورياً من قبل الاعضاء ومن بينهم.
5. تأمين الشروط القانونية والمادية لإجراء انتخابات عادلة ونزيهة من دون تدخل من أي طرف خارجي (ومن بين هذه الاطراف المركزية النقابية والنقابات الأخرى) والعمل على مراقبة الانتخابات من قبل طرف خارجي مستقل ليس ذات مصلحة.
6. حل الخلافات والاعتراضات على نتائج الانتخابات بالطرق القانونية العادلة، وباللجوء الى القضاء المختص، والعمل على اقرارها في حال عدم وجودها.
7. شمول عملية اتخاذ القرارات كافة اللجان والفروع في اطار احترام العلاقة التراتبية بين الهيئات العامودية ، وعلى ان تجسد القرارات المتخذة ارادة الاكثرية بالنسبة الى المسائل كافة.
8. اطلاع الاعضاء على كافة المسائل والاعمال والنشاطات النقابية من خلال آلية

- محددة ومقررة من المنظمة، على أن تخضع جميعها الى مراجعة دورية من قبلهم.
9. اعتماد وتطبيق قواعد لإدارة الاجتماعات والمناقشة واتخاذ القرارات بحسب الأصول المعتمدة في الاجتماعات في المنظمات الديمقراطية.
10. اتخاذ التدابير الكفيلة بمنع تحول المنظمة النقابية الى اوليغارشية يتولى فيها القرار والادارة عدد قليل من القيادات بينما يصبح الاعضاء الباقون خارج اطار اتخاذ القرارات وغير مشاركين. من بين هذه التدابير:
- توسيع صلاحيات لجان المؤسسات والفروع،
 - تنويع الوظائف النقابية
 - انشاء جمعيات (رياضية، ثقافية، واجتماعية) داخل النقابة والحفاظ على حريتها في تنظيم عملها ونشاطها،
 - تأمين الاطر والامكانيات المادية والبشرية اللازمة، لتثقيف وتدريب الاعضاء من أجل خلق الحوافز للمشاركة من جهة، ومن أجل رفع قدراتهم على المشاركة الفعلية من جهة ثانية،
 - ضمان حق قيام معارضة نقابية داخل التنظيم قادرة على استخدام قنوات الاتصال الرسمية وغير الرسمية بالاعضاء.
11. معالجة مشكلة عدم مشاركة النساء والشباب (أو فئات أخرى مهمشة لأسباب اتنية، دينية، مذهبية، قومية، جسدية أو غير ذلك) في النقابات، عبر تدبيرين تنظيمين على الاقل:
- اعتماد مبدأ الكوتا في تمثيل هذه الفئات،
 - انشاء لجان خاصة بها واعطائها الامكانيات والصلاحيات اللازمة للقيام بمهامها.
12. ادارة الشؤون النقابية، العامة والمالية، وعلى جميع المستويات التنفيذية بالاستناد الى مبادئ الحكم الرشيد والرقابة الديمقراطية، في جو من الشفافية وبعيداً من الفساد.

ثالثاً: فعالية المنظمة النقابية

❖ فعالية المنظمة هي قدرتها على تحقيق أهدافها. يجري هنا مقارنة فعالية المنظمة على المستوى الوطني لكن في اطار عولمة الاقتصاد وانعكاساتها الاجتماعية والاقتصادية. بسبب تنوع أهداف المنظمة النقابية واختلافها من نقابة الى أخرى ومن بلد الى آخر، سيتم مقارنة الفعالية من خلال قواعد سلوكية عامة تنطبق من حيث المبدأ على التحركات النقابية بالأجمال.

تعتمد المنظمة النقابية القواعد السلوكية الكفيلة بتمكينها من زيادة فعاليتها وتحقيق أهدافها ومن بينها:

1. رسم الحدود المهنية، القطاعية والجغرافية للمنظمة بالاستناد الى البنية المهنية - الاقتصادية واتجاهات تطورها وتوزع اليد العاملة عليها، وكذلك بالاستناد الى الواقع التنظيمي لأصحاب العمل.
2. وضع خطة استراتيجية لعدة سنوات، من خلال العملية الديمقراطية في المنظمة، تشمل مطالب المنظمة، اولوياتها وأشكال التحرك من ضمن رؤية طويلة الامد لتحقيق العدالة الاجتماعية.
3. اعتماد اشكال التحرك النقابي الكفيلة بتحقيق المطالب العمالية وأهمها المفاوضة الجماعية ووسائل الضغط الديمقراطية المختلفة كالاعتصام والاضراب والتظاهر.
4. اعطاء أهمية أكبر لتنظيم الحملات كشكل من أشكال الضغط لتحقيق المطالب، ولا سيما بعدما تراجعت الدولة عن التدخل عبر اللجان الثلاثية وبعدها انكفأت وتفككت أنظمة المفاوضة الجماعية، كل ذلك في ظل تحكم المؤسسات المالية الدولية ومنظمة التجارة العالمية والشركات المتعددة الجنسيات في رسم السياسات الاقتصادية الاجتماعية في مختلف البلدان.

5. العمل على بناء النموذج التنظيمي كبديل للنموذج الخدماتي القائم حالياً والعاجز عن الدفاع عن المصالح العمالية في ظل عولمة الاقتصاد وحاجة النقابات الى التحرك عبر تنظيم الحملات وتعبئة القاعدة واشراكها في التحركات¹
6. الانخراط الجدي والفاعل في المنظمات الدولية النقابية كشرط ضروري لأي تحرك فاعل على المستوى المحلي في ظل عولمة الاقتصاد وتحكم المؤسسات التجارية والمالية الدولية في اقتصاديات البلدان.
7. المشاركة بفعالية في مختلف شبكات المجتمع المدني، المحلية والعالمية، ولا سيما تلك العاملة من أجل احترام حقوق الانسان وحقوق المرأة ومكافحة الفقر والتصدي لسياسات منظمة التجارة العالمية من ضمن رؤية لبناء عولمة بديلة أكثر عدالة للأفراد والشعوب.
8. العمل على توحيد الاجراء بغض النظر عن انتماءاتهم اللاتنية أو القومية أو الدينية أوالمذهبية أو السياسية في مواجهة النزعات الأصولية والصراعات الأهلية التي تفكك المجتمعات الوطنية وتهدد مصير الدولة الواحدة، وذلك من خلال رفع لواء حقوق الأنسان والمواطنة والمصالح الاجتماعية الاقتصادية.
9. الالتزام بالنظام الديمقراطي كإطار سياسي صالح للنضال من أجل العدالة الاجتماعية ومن أجل تطبيقها.

* يقوم النموذج الخدماتي على العناصر التالية: القيادة تتحرك وتؤمن خدمات للأعضاء، الاتكال على الخبراء، الاتصالات في المنظمة من فوق الى تحت، التحرك النقابي هو ردة فعل على مواقف أصحاب العمل والحكومة ولا ينبع من خطة ذاتية، مركزية في التنظيم، تدريب وتنقيف الأعضاء ثانوي. في حين يقوم النموذج التنظيمي على عناصر نقبضة: القيادة تعبئ القاعدة للتحرك، الاتصالات في التنظيم في الاتجاهين من خلال بنية تعبوية دائمة مؤهلة، التحرك النقابي هو نتيجة لخطة استراتيجية تضعها النقابات لسنوات عديدة، لا مركزية موسعة في التنظيم (صلاحيات واسعة للجان والفروع)، تدريب وتنقيف الاعضاء شرط ضروري ملازم لعمل النموذج ككل.

مدونة سلوك للمؤسسات الأهلية العربية

2008

إعداد

مجموعة من الخبراء والناشطين
في العمل الأهلي العربي
الذين اجتمعوا في بيروت بتاريخ
٢٢-٢٣ حزيران / يونيو ٢٠٠٣
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

* 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 القيمة، والأهداف المشتركة بما يخدم المصلحة العامة وعدم هدر الموارد أو الجهود.
- الشفافية: توفير المعلومات الموثوقة والآنية المتعلقة بالنشاطات والإجراءات والقرارات والسياسات. وضمان وصول المستفيدين والجمهور والجهات الرسمية ذات العلاقة والمناحين 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.

* مقدمة

تأتى هذه المدونة استجابة للدور الذي تلعبه مؤسسات المجتمع الاهلى ، 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 الاهلى من خلال الإرادة الحرة لمؤسسيه وباستقلالية تامة عن سيطرة او تحكم مؤسسات الدولة خدمة للصالح العام وبما يعزز ويقوى المجتمع الاهلى 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 في إدارة الشأن العام.

ثانياً:

العمل على ترسيخ مبدأ الاخطار وليس الترخيص المسبق وتحرير المنظمات الاهلية من القيود القانونية التي تعيق نشاطاتها

ثالثا:

العمل على تعزيز حريات الرأي والتعبير والتجمع السلمي وحق التنظيم

رابعا:

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

خامسا:

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

سادسا:

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

سابعا:

تأكيد الالتزام بمبدأ الشفافية والمحاسبة

من اجل تحقيق ذلك

لا بد للمنظمات أن تلتزم الحكامة والديمقراطية في اجل ممارسة الأنشطة واستخدام أفضل للموارد المالية والحرص على إدارة المؤسسة من قبل مسؤوليها بطريقة يحتذى 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 والشراكة مع المجتمعات المحلية باعتبارها الجهة الأولى للمساءلة 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 يحتذى به في مجال الحكم الصالح والمساءلة المجتمعية والقانونية. على المؤسسات الموقعة 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 أهداف المؤسسات الأهلية المبنية على مبدأ التنوع والتعددية ومبادئ الديمقراطية، والمشاركة والحق المكفول في تأسيس 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 ممكنة تتيح للأفراد والجماعات الفرصة في التعبير عن ذاتها ومصالحها وحرية اختيارها، ومن خلال المبادئ الواردة في هذه المسودة فإن المؤسسات – التي ستتبنها بشكل اختياري – تلتزم بان تكون عملية التحرر الوطني (في الدول العربية التي لم تنجز فيها بعد هذه العملية)، والتنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، والالتزام برؤيا التحول الديمقراطي والتنوع والتعددية وعملية اللحاق بركب التطور والتقدم الحضاري، من أولويات عملها. كما تلتزم بان تكون آلية 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 وتحقيق 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

* تشكل المبادئ التالية مدونة السلوك للمؤسسات، ومن خلال تبنيها تعلن قبولها لهذه المبادئ ولإجراء عملية تدقيق من قبل جهة مستقلة بغية التأكد من الالتزام بهذه المبادئ.

١. 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.
- ان تتأكد من أن البرامج التي طورها استجابة لحاجة المجتمع، غير مقيدة بتوجهات المانحين التي تتعارض مع هذه الاحتياجات، وليس لها أثر 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، ومصادرها 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 ينسجم 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.

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 المقدرة 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:

- 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، وتحديداً في الاتصالات مع الجمهور، ستلتزم 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 أمن 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 ستلتزم المؤسسة باتخاذ الإجراءات اللازمة لمحاربة هذه الأفعال.

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

أ. سياسات وإجراءات 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 الإيجابي لبعض الفئات وفق سياسة معلنة.

2. تحديد حد أدنى للرواتب ينسجم مع مستويات المعيشة، بما يكفل حداً أدنى من الشروط الإنسانية.

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.

* بشكل خاص تعمل المؤسسة على تحقيق الأمور التالية:

1. تلتزم 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 أنجاز 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.
- ج. النظر فيما إذا كانت هنالك رغبة لدى المؤسسة في الاضطلاع بمهام 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 عمليات التقييم منفتحة 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 تصنّف بأنها سرية.
- إجراءات التوظيف، وإدارة المشتريات من خلال العطاءات والمشتريات.

4- تأمين المساواة وعدم التمييز:

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 حظا 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 أيضا 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 ذممهم المالية، كما يجب على كل منهم ان ينسحب من أي عملية اتخاذ قرار يمكن ان تمس بموضوعيتهم او بحيادييتهم 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 ويجب 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.
8. من أجل ضمان التأكد من ذلك، على كل عضو هيئة عامة / جمعية عمومية / مجلس إدارة / موظف أن 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 بالجوء 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 المبنية على الرؤى المشتركة مع أصحاب العلاقة خاصة في المجالات القطاعية، وتقرير التكاملية وتجنب ازدواجية العمل والاستخدام الأمثل للطاقت والموارد والشراكة في التخطيط والتنفيذ، وإن تكون الأطراف المعنية مستعدة لمساءلة بعضها بعضاً. وفي حال مشاركة إحدى المؤسسات أي حدث هام فإنها تلتزم بأن تقوم بإطلاع أصحاب العلاقة على نتائج مشاركاتهم.

8- تعزيز الشفافية وحق 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 وخطتها. 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 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 وقيمتها.
- الهيكل التنظيمي والإداري للمؤسسة موضحاً 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.